

上記のように、技能移転が効果的に行われ、現地の技術向上に寄与している例がある一方で、一部の受入れ機関において、研修生が実質的に低賃金労働者として扱われ、残業（研修時間外の活動）までさせられている事例や、技能実習移行後においても賃金未払い、36協定未締結等の問題事案が発生しており、国内労働市場への悪影響も懸念される。この他、こうした労働法規違反にとどまらず、なかには、暴力、セクシュアル・ハラスメント等の人権侵害の事例もみられるところである。

「研修中の問題事例」（新聞報道等の抜粋）

- ① 団体の理事長及び同族が経営する5社で、研修中に残業させたり、管理費2万～2万5千円を研修手当から不正に控除していたケース（H17 縫製 団体監理型）
- ② 研修生に時間給100円で残業させ、非実務研修（座学）も内容・時間数が基準以下であったケース（H17 縫製 団体監理型）
- ③ 研修生に残業させ、強制的に貯金させていたケース（H17 縫製 団体監理型）
- ④ 当事者で合意の上、研修中に残業を行わせていたケース（H17 縫製 団体監理型）
- ⑤ 研修手当6万5千円、残業代3万円（残業代時給450円）で働いていたケース（研修生は来日前に約100万円の借金）（H18 農業 団体監理型）
- ⑥ 送り出し機関が多額の保証金を徴収し、没収を恐れた研修生が不正な指示に従うケース（H18 農業 団体監理型）

また、法務省入国管理局における不正行為認定件数を見ると、平成15年から平成17年の3年間で482件となっている。これを類型別に見ると、

- ① 名義貸し（本来の受入れ先とは異なる企業に研修生・実習生が派遣されているケース、いわゆる「飛ばし」）
  - ② 所定時間外の活動等
  - ③ 研修・技能実習計画との齟齬（計画どおりの研修・実習が行われていないケース）
- 等が多い。